

INFORME DE PROGRESO PACTO GLOBAL



De noviembre 2016 a octubre 2017

COMPROMISO DE HONOR SERVICIOS DE SEGURIDAD LTDA. CON EL PACTO GLOBAL

En **HONOR SERVICIOS DE SEGURIDAD LTDA**, encabezado por sus socios, tenemos como eje central de conducta y comportamiento individual y corporativo en el desarrollo de nuestros negocios la Ética Empresarial, entendida como el compromiso para:

- Cumplir las leyes en cada país donde desarrolle sus servicios. Esto incluye además de cumplir con cada constitución nacional, todos los reglamentos y requisitos necesarios que rijan las actividades comerciales de la Empresa.
- Respetar los Derechos Humanos y no asumir funciones del dominio de la fuerza pública, respetar su jurisdicción y cooperar con ella en todo momento.
- Respetar las comunidades y áreas donde desarrolla sus servicios, entendiendo las diferencias de raza, género, culto religioso, lineamiento político y/o cultural y la protección al medio ambiente.
- Prestar servicios solamente a aquellas empresas que cumplan con la ley y la ética en los negocios, Compañías legalmente constituidas, que desarrollen actividades totalmente legales, que respeten la ley y los Derechos Humanos y que cuenten con procesos transparentes para la contratación de sus servicios.
- Regir todas las actividades que realice por la buena fe, el trato respetuoso y ecuánime con todas las personas involucradas.
- Desarrollar actividades para las que son idóneos y con las que estén en capacidad de cumplir cabalmente de forma profesional, eficiencia técnica y aplicando habilidades y conocimientos enmarcados en los Principios y Valores de la Compañía.
- No pagar ningún soborno directo o indirecto para la adjudicación de contratos, o facilitaciones.
- No Permitir verse influenciado en sus acciones o decisiones por la aceptación de prebendas, regalos o cualquier otro beneficio o incentivo.
- No Desarrollar, en forma personal o en concierto con otros, actividades que infrinjan las regulaciones gubernamentales de lavado de activos.

Estando este comportamiento alineado con los 10 principios del Pacto Global, por lo que como empresa, suscribimos de manera voluntaria el Pacto Global de Naciones Unidas, ya que apoya la alineación de nuestras estrategias, cultura y operaciones diarias a estos principios globalmente aceptados. Igualmente, nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.


Jorge Luis Vega Martinez
Presidente

Bogotá: Cra. 7ª N° 75 - 01 Pbx: (57-1) 325 8880 - Medellín: Cl. 16 N° 41 - 210 Edf. La Compañía TeleFax: (57-4) 444 88 80
Cali: Cra. 38 D N° 4 C-19 TeleFax: (57-2) 558 00 81 Barranquilla: Cra. 54 N° 72-147 Of. 312 / 305 Telefax: (57-5) 360 58 48
Bucaramanga: Cl. 36 N° 29 - 21 Barrio Mejoras Públicas Tel: 634 8354 - 634 8089

LA COMPAÑÍA EN COLOMBIA

La compañía nace por la creciente necesidad de brindar seguridad integral a las empresas, los empleados y sus familias. Desde 1992 comienza el desarrollo de sus actividades con el fin de aportar soluciones de minimización y control de riesgos en seguridad.



Desde entonces, se ha distinguido por ser una de las organizaciones con mayor prestigio y reconocimiento en el gremio de la seguridad privada y entre sus clientes, debido al novedoso concepto que en manejo de seguridad ha aplicado desde sus inicios, manejo del riesgo, este concepto se ha desarrollado con éxito en operaciones de distinta índole.

En el año 2009 realiza la adquisición de XEL Seguridad Integral, y en el año 2011 se realiza la fusión con Honor Servicios de seguridad Ltda., con el fin de ofrecer a sus clientes soluciones integrales de seguridad.

La compañía trabaja para ser líder en el manejo de riesgos de seguridad y para satisfacer ampliamente las necesidades de seguridad integral de sus clientes, y así permanecer en el mercado a largo plazo, sostenidos siempre por la calidad de sus servicios, la innovación, el apoyo tecnológico y el desarrollo y bienestar de los miembros de la compañía; apoyados en la formación y capacitación de su personal, con el fin de alcanzar altos estándares profesionales en la prestación de sus servicios.

Teniendo en cuenta que la calidad del servicio y la gestión de riesgos depende de cada uno de los colaboradores, la compañía convoca a su equipo humano a enmarcar su desempeño dentro de las normas sociales y legales aceptadas, la buena fe, el respeto, la ética, la cortesía y la buena conducta dentro la compañía y con todas las partes interesadas.

Las directrices de la compañía hacen parte fundamental del sistema de gestión y brindan la orientación necesaria para alinear toda la compañía con un propósito: La satisfacción, el aporte de valor a nuestras partes interesadas y la gestión de riesgos, como se refleja en los siguientes elementos estratégicos:

Bogotá: Cra. 7ª N° 75 - 01 Pbx: (57-1) 325 8880 - **Medellín:** Cl. 16 N° 41 - 210 Edf. La Compañía TeleFax: (57-4) 444 88 80
Cali: Cra. 38 D N° 4 C-19 TeleFax: (57-2) 558 00 81 **Barranquilla:** Cra. 54 N° 72-147 Of. 312 / 305 Telefax: (57-5) 360 58 48
Bucaramanga: Cl. 36 N° 29 - 21 Barrio Mejoras Públicas Tel: 634 8354 - 634 8089

MISIÓN GRUPO H&L

Proteger con Honor y enfoque preventivo para generar las condiciones más seguras a nuestros clientes.

VISIÓN GRUPO H&L

Ser líderes en la gestión de riesgos de seguridad para apoyar el desarrollo y continuidad de los negocios en la región.

META MEGA

A través de lo mejor de nuestra gente y de la creación de soluciones únicas y de valor para nuestros clientes, en el año 2021 alcanzaremos ventas por 150.000 millones, incrementando el valor del Grupo y la prosperidad colectiva.

Asimismo, los buenos resultados de la gestión de la empresa en el último año, la han hecho merecedora para el sostenimiento de sus certificaciones en las Normas OSHAS 18001, ISO 14001, ISO 28000 y ISO 9001.

VALORES CORPORATIVOS

Los valores constituyen el núcleo de nuestra cultura empresarial ya que aportan un sentido de dirección común a todas las personas que componen la Compañía. Los valores definen el carácter fundamental de la compañía y crean un sentido de identidad en ella.



DIFERENCIADORES Y PROPÓSITOS



DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS



DERECHOS HUMANOS

Principio 1:

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente.

Principio 2:

Las empresas deben asegurarse de que no sean cómplices de los abusos contra los derechos humanos.

Alienado con nuestro diferenciador “**Cultura humanística y servicio al cliente**” y la **Política de Responsabilidad Social**, la organización trabaja de manera constante en diferentes acciones que conforman el programa de derechos humanos, el cual va dirigido a todos los colaboradores y que tiene como objetivo fomentar una cultura organizacional con un enfoque humanístico que vele por el cumplimiento de los derechos humanos y la vivencia de los mismos en el desarrollo de nuestras actividades laborales:

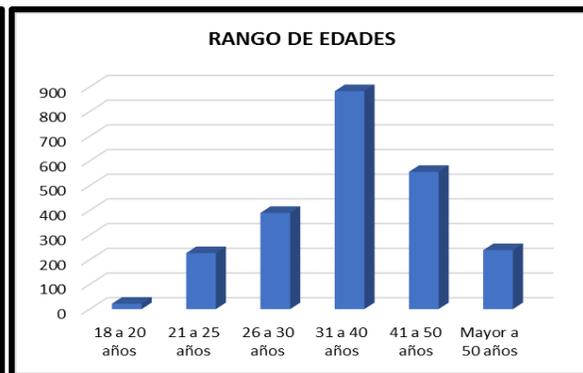
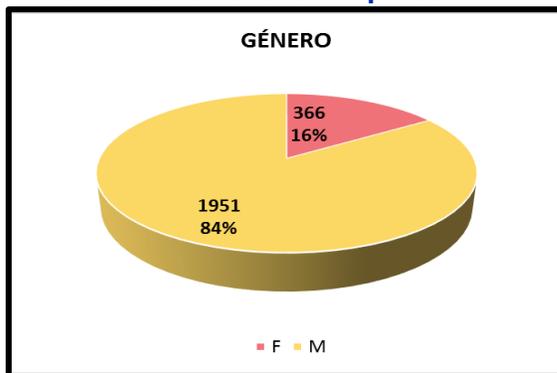


| EJES | OBJETIVO | DESCRIPCIÓN | ACTIVIDADES |
|---|---|--|---|
| CODIGO DE ETICA | Fomentar una cultura organizacional que vela por el respeto a los Derechos Humanos. | El condigo de Ética invita a los colaboradores a enmarcar su desempeño y toma de decisiones dentro de las normas legales aceptadas, la buena fe, el respeto, la ética profesional, la actitud de servicio y la buena conducta dentro la compañía y con sus clientes externos | <p>Interiorizando del Código de Ética donde los colaboradores se comprometen a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplir con la Constitución Nacional, todos los reglamentos y requisitos necesarios que rijan las actividades comerciales del Grupo. • Respetar los Derechos Humanos. • Respetar las comunidades y áreas donde desarrolla sus servicios, entendiendo las diferencias de raza, género, culto religioso, lineamiento político y/o cultural y la protección al medio ambiente. • Prestar servicios solamente a aquellas empresas que cumplan con la ley y la ética en los negocios, compañías legalmente constituidas, que desarrollen actividades totalmente legales, que respeten la ley y los derechos humanos y que cuenten con procesos transparentes para la contratación de sus servicios. • Respetar la confidencialidad, proteger y salvaguardar la información de sus clientes, sus familias y de la misma empresa. • Denunciar las actividades que involucren conflictos de interés. • Regir todas las actividades que realice por la buena fe, el trato respetuoso y ecuánime con todas las personas involucradas. • Reportar a la Línea Ética los incumplimientos reales o potenciales del este código, los principios y valores y el reglamento interno de trabajo. |
| VALORES Y PRINCIPIOS CORPORATIVOS | Fomentar conductas y comportamientos en nuestra gente orientado a vivenciar una cultura Humanística | Nuestra gente se caracteriza por desempeñar sus funciones bajo los principios y valores organizacionales en pro de vivenciar una cultura humanística. | <p>Interiorizando los Valores Organizaciones los cuales son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integridad • Responsabilidad • Espíritu de servicio • Trabajo en equipo • Mejoramiento continuo |
| CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS | Formar y garantizar que nuestros colaboradores conozcan los derechos Humanos y velen por su respeto. | Capacitar y formar a nuestros colaboradores para que conozcan cuales son los derechos humanos y a la vez se respeten y cumplan a cabalidad. | <p>Capacitando a los colaboradores desde un enfoque de la perspectiva de Derechos Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inducción corporativa y Reinducción. • Plan de Desarrollo personal y laboral. • Derechos Humano según la Constitución, Nacional y la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU). • El trabajo bajo la prospectiva de Derechos Humanos y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). • Ley 1482 de 2011 y Ley 1752 de 2015 Sanciones por actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación virtual y presencial. |
| PROGRAMA DE BIENESTAMOS | <p>Reconocer la dimensión humana de los colaboradores, contribuyendo en la satisfacción de sus necesidades básicas en un ambiente de prosperidad colectiva.</p> | <p>El Plan de Bienestar de la organización tiene como fundamento la satisfacción de las necesidades Básicas de los colaboradores con el fin de contribuir a mejorar su calidad de vida y la de sus familias.</p> | <p>Beneficios y actividades orientadas a fortalecer las dimensiones del ser en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Educación • Salud • Vivienda • Reconocimiento • Recreación • Dimensión (emocional) |
| ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN E INTERIORIZACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS | <p>Comunicación de doble vía con información veraz, precisa y oportuna que propicie la cultura y ambiente laboral deseados.</p> | <p>El plan de comunicaciones tiene como fin diseñar canales y estrategias de comunicación orientadas a fortalecer la comunicación en doble vía.</p> | <p>Estrategias de Comunicación que permiten interiorizar los Derechos Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité Primarios y Líderes de Comunicación Multiplicadores: Mensajes corporativos Derechos Humanos, valores y principios Organizacionales. • Visitas a los puestos de Trabajo escuchando oportunidades de mejora y velando por un buen clima laboral. • Programa Hablemos: donde lo colaboradores pueden expresar sus problemáticas personales y laborales. • Planes de Mejoramiento del Clima Organizacional, según los resultados de la medición del clima. |
| MECANISMOS DE INTERVENCIÓN | <p>Implementar Mecanismos de intervención con el fin de garantizar el cumplimiento de los Derechos Humanos de nuestros colaboradores.</p> | <p>En la compañía velamos por el cumplimiento de los Derechos Humanos.</p> | <p>Mecanismos de Cumplimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité de convivencia laboral. • Código de ética • Principios y valores organizacionales. • Comité disciplinario. |

VIGILADO Supervigilancia R. (20141200057097) de (03-07-2014)

Características del personal



** Por el tipo de actividad económica que desarrolla la organización se tiene una tendencia de contratar personal masculino, igualmente, es el género con mayor oferta que se encuentra formado en actividades del sector.

Indicadores asociados

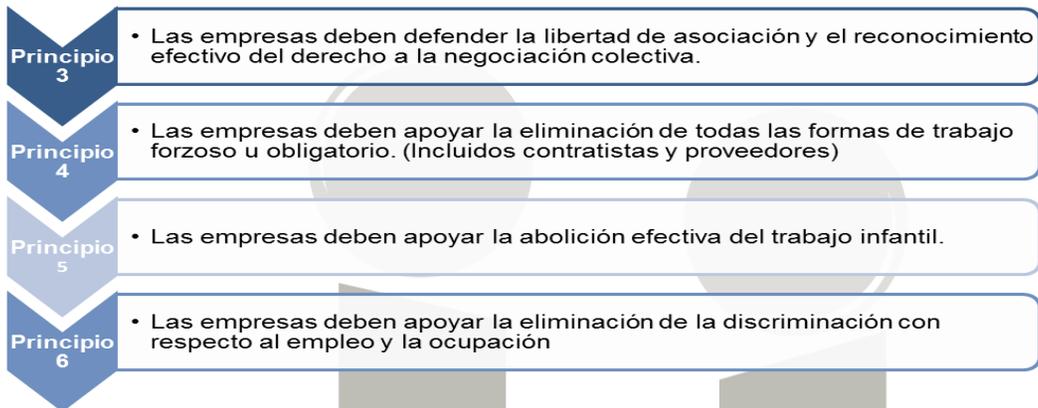
| Nombre del indicador | Meta | Promedio resultados |
|---|------------------------------|-----------------------------------|
| Clima Organizacional (Satisfacción) | 90% | 91% (2016) ** 2017 en medición |
| Cubrimiento Programa Bienestar | 60% **Fracción a la fecha | 75,24% **Fracción a la fecha |
| Comité Primario (Valores corporativos) | 85% | 82% |
| Oportunidad casos comité de convivencia | 100% | 100% |
| Oportunidad procesos disciplinarios | 80% | 89% |
| Multas o sanciones por la entidad de control asociadas a violaciones a los DDHH | 0 | 0 |

Oportunidad de mejora:

Incluir en las negociaciones comerciales con proveedores y/o contratistas cláusulas que promuevan la ética, igualdad, Derechos Humanos, que puedan ser verificados en su cumplimiento de manera que si no lo hacen sean sancionados o excluyentes en procesos futuros, con el fin de evitar interferir en el disfrute de los derechos humanos.



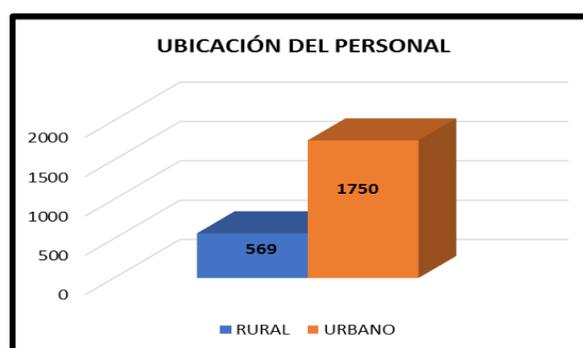
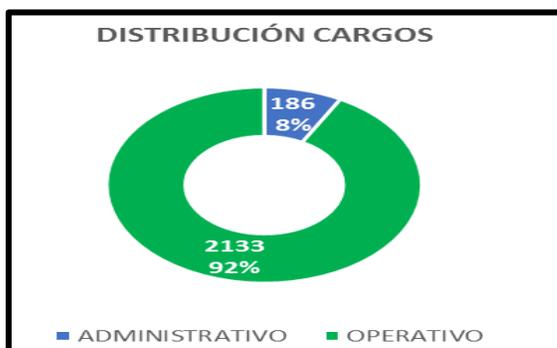
TRABAJO



Honor Servicios de Seguridad Ltda., consiente que su recurso más valioso es su **gente** trabaja de manera constante para dar cumplimiento a los requerimientos legales y demás que les permita tener una estabilidad laboral, oportunidad de desarrollo y crecimiento tanto personal como profesional.



Al mes de octubre de 2017 la organización contaba con 2319 trabajadores distribuidos así:



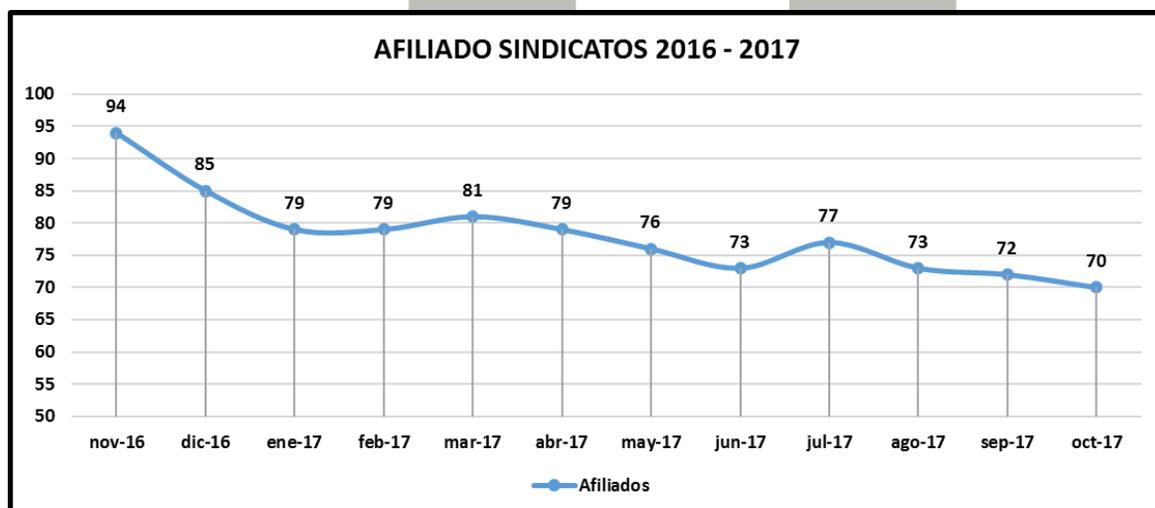
✚ Libertad de asociación y negociación colectiva:

En la organización se cuenta con personal sindicalizado desde el año 2012 con los siguientes sindicatos:

- **Sintrahonor:** Sindicato de base fundado en febrero de 2013, se rige por convención colectiva vigente hasta el 30 de octubre de 2017, fecha en la cual probablemente ellos presentarán un nuevo pliego y será necesario entrar en mesa de negociación. Actualmente se tiene una buena comunicación con sus líderes.
- **Sintravip:** Sindicato de industria presente en la Empresa desde junio de 2012, se rige por convención colectiva vigente hasta el 28 de Febrero de 2019.
- **Acotrasedip:** Sindicato de industria presente en la Empresa desde abril de 2015, se rige por laudo arbitral vigente hasta el 15 de Septiembre de 2018.
- **Sintrauniseguridad:** Sindicato presente desde el 2017, no se tiene convención colectiva, su actividad tras la fallida negociación ha sido mínima y el intento de auge no duro mucho deteniéndose en la etapa de negociación.

En la organización se respeta el derecho de libre asociación al sindicato de la preferencia del colaborador, esta información se encuentra formalizada en el Reglamento Interno de Trabajo.

No obstante, se ha venido trabajando de manera constante para cerrar brechas, identificar los motivos por los cuales se afilian los colaboradores y darles solución de manera efectiva y equitativa para todos. Esto se encuentra respaldada con las cifras de afiliados las cuales se encuentran en tendencia de disminución:



Contratación de personal:

La compañía cuenta con una trayectoria de 23 años en el mercado lo que le permite contar con un equipo de trabajo con la experticia necesaria para gestionar procesos de selección y contratación a nivel nacional acorde con las necesidades de sus clientes y las comunidades donde se desarrolla la operación, siempre dando cumplimiento a la normatividad legal vigente, buscando el bienestar del personal, busca no generar discriminación y fomentar el desarrollo de las comunidades.

Por lo cual, todo el proceso que se lleva a cabo se hace enfocado en:

- Contar con el mejor potencial humano en forma permanente.
- Adelantar un buen aprovechamiento de las capacidades individuales manteniendo vivo el espíritu y los deseos de superación.
- Proporcionar, por tratarse de una actividad de alto riesgo, una remuneración justa y acorde al mérito individual.

En algunas zonas se genera relación laboral con personal vulnerable, comunidades indígenas y/o afrodescendientes, donde se tiene una mayor probabilidad de presentarse casos de trabajo forzado, con menores de edad o incumplimiento a los derechos humanos para la contratación; por tanto, la organización toma medidas preventivas junto con sus asociados de negocio (clientes y/o proveedores) para evitarlo como son:

- Realizar contratación a través de bolsas de empleo, que se encuentran reguladas por el Ministerio de Trabajo o entidad designada en la zona.
- En los clientes acompañamiento por parte del área social para cualquier relación que se desarrolle con el personal de la zona.
- Socializar los lineamientos establecidos por la compañía para la contratación o inicio de una relación comercial o laboral (Políticas corporativas, Reglamento Interno de Trabajo, Código de Ética y Conducta, entre otros).

Formación y/o desarrollo:

En **Honor Servicios de Seguridad Ltda.**, nos preocupamos por fortalecer las competencias de cada uno de nuestros trabajadores, por lo cual la organización cuenta con su propio Departamento de Capacitación el cual tiene los siguientes enfoques:



Capacitación básica de ley y administrativa presencial:

Para el cumplimiento cabal de las funciones de cada uno de nuestros colaboradores operativos la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada (SVSP), la cual de acuerdo al tipo de cargo que vaya a desempeñar la persona nos exige diferentes tipos de reentrenamiento (Vigilancia, Escolta, Operador de Medios Tecnológicos, Supervisores).

La organización tomó la iniciativa de ofrecer gratuitamente este tipo de reentrenamientos a todo el personal operativo de la organización, lo cual nos permite asegurar una excelente prestación del servicio, fortalecer sus competencias operacionales y lograr una satisfacción del cliente interno y externo.

Para el personal administrativo de acuerdo a los procesos y las necesidades de fortalecer competencias, el Departamento de Capacitación junto al líder del proceso planean y ofertan a su personal capacitaciones sobre diferentes temas los cuales permitan desarrollar sus funciones diarias de manera más eficaz y cumpliendo las expectativas de las diferentes partes interesadas.

MANEJO DEFENSIVO Y MANEJO SEGURO DE LAS ARMAS DE FUEGO



DIPLOMADO EN SEGURIDAD



Plataforma virtual

Pensando en la mejora continua de cada una de las personas de la organización y teniendo en cuenta que no todas las personas pueden estar en las capacitaciones presenciales por temas de desplazamiento, se creó el campus virtual de la compañía, en la cual actualmente encontramos 28 cursos virtuales enfocados en mejorar las competencias de nuestros colaboradores tanto en su puesto de trabajo como es su vida personal; entre los cursos más destacados podemos encontrar:

GESTIÓN DEL RIESGO

Conocer la terminología asociada a la teoría de los riesgos, aprender la diferencia entre análisis, evaluación y gestión de riesgos, relacionada con la protección de personas y conservación de bienes y recursos de las empresas.



DERECHOS HUMANOS

Comprender que son los derechos humanos, su origen y la razón de que éstos existan, demostrar el interés desde el sector de hidrocarburos y desde la organización al colaborador la importancia de sus campos de aplicación y los organismos tanto nacionales como internacionales encargados de velar por su cumplimiento.



DERECHOS HUMANOS

PREVENCIÓN ANTE EMERGENCIAS SÍSMICAS

Un terremoto es un acontecimiento de forma inesperada en muchas de las ocasiones en que ocurre, pero como hombres de seguridad siempre debemos pensar de forma integral, por ello es vital conocer qué hacer, antes y después de un terremoto, así mismo tener los elementos necesarios para este tipo de emergencias.



Los siguientes son los resultados correspondientes a lo corrido en el año 2017:

Capacitación presencial: La siguiente matriz nos muestra la cantidad total de horas de capacitación presencial y el indicador de personal capacitado de manera presencial por personal de acuerdo al total de activos de la organización por mes:

| MES | GENERAL PERSONAL CAPACITADO SIN REPETIR PRESENCIAL / ACTIVOS | PERSONAL CAPACITADO SIN REPETIR PRESENCIAL / ACTIVOS | | | | | | | |
|------------|---|--|--------|--------|-------|--------|-----------|---------|------|
| | | ANTIOQUIA | CARIBE | CENTRO | HUILA | LLANOS | OCCIDENTE | ORIENTE | SUR |
| ENERO | 15% | 19% | 0% | 13% | 0% | 1% | 0% | 0% | 81% |
| FEBRERO | 24% | 20% | 6% | 27% | 1% | 7% | 22% | 0% | 85% |
| MARZO | 37% | 26% | 13% | 40% | 8% | 7% | 35% | 13% | 85% |
| ABRIL | 51% | 46% | 11% | 53% | 63% | 24% | 37% | 43% | 92% |
| MAYO | 61% | 50% | 15% | 62% | 84% | 26% | 49% | 70% | 92% |
| JUNIO | 68% | 57% | 35% | 69% | 84% | 26% | 50% | 150% | 92% |
| JULIO | 73% | 57% | 35% | 77% | 84% | 26% | 55% | 150% | 108% |
| AGOSTO | 74% | 59% | 36% | 77% | 105% | 18% | 52% | 126% | 109% |
| SEPTIEMBRE | 75% | 59% | 36% | 79% | 106% | 17% | 49% | 145% | 103% |

Teniendo en cuenta lo anterior como resumen podemos concluir que tenemos una cobertura del 75% del personal a nivel nacional (Colombia).

Capacitación virtual: En cuanto a la capacitación virtual al mes de septiembre de 2017, la siguiente matriz nos muestra la cobertura total de personal capacitado de

manera virtual durante el 2017 discriminado por cada una de las regionales en las que Honor Servicios de Seguridad LTDA tiene presencia:

| MES | GENERAL PERSONAL CAPACITADO SIN REPETIR VIRTUAL / ACTIVOS | PERSONAL CAPACITADO SIN REPETIR VIRTUAL / ACTIVOS | | | | | | | |
|------------|---|---|--------|--------|-------|--------|-----------|---------|-----|
| | | ANTIOQUIA | CARIBE | CENTRO | HUILA | LLANOS | OCCIDENTE | ORIENTE | SUR |
| ENERO | 10% | 21% | 8% | 9% | 21% | 1% | 7% | 38% | 4% |
| FEBRERO | 17% | 26% | 16% | 16% | 46% | 2% | 25% | 44% | 6% |
| MARZO | 27% | 36% | 15% | 26% | 63% | 3% | 38% | 51% | 6% |
| ABRIL | 38% | 72% | 38% | 36% | 66% | 12% | 55% | 61% | 6% |
| MAYO | 53% | 81% | 47% | 53% | 88% | 13% | 75% | 78% | 6% |
| JUNIO | 56% | 82% | 49% | 57% | 90% | 14% | 78% | 147% | 6% |
| JULIO | 57% | 84% | 54% | 59% | 91% | 14% | 79% | 153% | 6% |
| AGOSTO | 57% | 84% | 56% | 59% | 90% | 10% | 75% | 129% | 6% |
| SEPTIEMBRE | 56% | 84% | 55% | 59% | 91% | 9% | 70% | 148% | 6% |

Finalmente, y como resultado de la cobertura en capacitación en sus dos modalidades, se han logrado acumular para el año 2017 un total de 89262 horas de capacitación.

Tenemos claro que queremos dar cubrimiento tanto en capacitación presencial y virtual al 100% de la organización, por lo cual buscaremos implementar nuevas estrategias que nos permitan llegar a todos nuestros colaboradores buscando siempre el crecimiento mutuo para nuestras personas y del mismo modo para la organización.



MEDIO AMBIENTE

Principio 7:

Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo a los desafíos ambientales.

Principio 8:

Las empresas deben emprender iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9:

Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

En **Honor Servicios de Seguridad LTDA.**, nos preocupamos por el cuidado del medio ambiente, es por ello que el área de HSE (Health, Security and Environment) y el área de Comunicaciones informan a todo el personal de la compañía vía correo electrónico tips y demás información relacionada con el cuidado del medio ambiente, el cual tiene como fin generar conciencia a todos nuestros trabajadores sobre la importancia en el cuidado del mismo.

Lo siguientes son algunos ejemplos de los comunicados realizados por las áreas de HSE y Comunicaciones:

N 117

Noti **HO**
FLA

Del 28 de agosto al 04 de septiembre de 2017

¡Te presentamos a nuestro héroe de la semana!

A sus 18 años Juan Felipe Fajardo ya portaba su uniforme de Vigilante, desde aquel entonces Juan tenía claro el rumbo que quería para su vida, ayudar y proteger las personas, desde muy joven su espíritu de servicio lo hizo ser un mejor ser humano, hoy en día es un ejemplo para muchos. Por ello es **¡Nuestro Héroe de la semana!**

El 23 de agosto del presente año sucedió algo inesperado: nuestro Escolta Estático se encontraba realizando un relevo en la Droguería Cruz Verde Calle 80 sin pensar lo que ocurriría en aquel lugar: aquí se los contaremos a continuación:

"Un hombre y una mujer ingresaron a la droguería, empecé a notar que la pareja tenía actitudes extrañas, por lo cual estuve atento a cualquier eventualidad, veía que aprovechaban la multitud de personas para cubrirse y así poder cometer el acto delictivo. Reporte la novedad a la red de apoyo de Cruz Verde y luego a mi supervisor, en cuestión de segundos cuando la pareja intentaba salir de la droguería detuve a la mujer, pero esta me forcejeó hasta el punto de romper el bolsillo de mi pantalón y causar daño a mi celular".



Mantuve la calma y pude ver que un su bolso llevaba 10 cromas Poida, al darme cuenta de esto la pareja intentó fugarse pero no lo lograron ya que un Auxiliar de la Policía les detuvo, posteriormente estos fueron llevados al Cei Quiroga y la mujer fue trasladada para la UPI de paltoqueras."

¡Tú también puedes ser el próximo súper héroe!

Te damos a conocer las 12a. Fechas de Septiembre

- 4. Día Nacional de la Biodiversidad.
- 16. Día internacional de la preservación de la capa de ozono.
- 22. Día Mundial marítimo.

Reto Verde del Mes

Usa transporte público o procura caminar, montar bicicleta para desplazarte en caso de usar carro, compártalo con más personas.

Utiliza el papel eficientemente: Por doble cara y cuando ya no sirva recíclalo.

Cuando compres algún artículo, piensa si lo necesitas.

Corre la voz para proteger el medio ambiente... Hoy somos unos pocos pero tu ayuda mañana seremos muchos... entre todas contribuimos a tener un planeta más Verde.

¡Conoce a nuestros Empleados Destacados de la regional Oriente del II trimestre de 2017!

Honor Servicios en Seguridad tuvo el orgullo de brindar un reconocimiento a aquellos colaboradores de la regional Oriente que en sus labores diarias se destacan por su Excelencia en el Desempeño, Espíritu de Servicio e Efectividad en el Manejo del Riesgo.

FELICITAMOS A:



Felipe Andrés Celis Duarte
Operaciones Set



Douglas Alberto Gilvez Ortega
Operaciones Set

Este homenaje inició con un delicioso desayuno, donde el personal administrativo y los nominados brindaron sus más sinceras felicitaciones a los homenajeados, quienes llevan en alto los valores corporativos de la Organización y constantemente demuestran su compromiso y dedicación. Honor y Laurel se enorgullece de sus colaboradores e invita a todos a seguir trabajando en pro de la excelencia y servicio.



Del 14 al 22 de agosto de 2017

Noti HIA

¡Hacer los sueños realidad es nuestro compromiso!

Para Honor y Laurel es un Honor que su equipo de trabajo crea tanto personal como profesionalmente, por ello queremos presentarles el caso de Diego Fernando Saavedra Calderín, quien después de pasar su vida laborando en Seguridad, dio un paso adelante y decidió seguir sus sueños, estudiar una carrera profesional, la cual fundamenta su camino más adelante.



Diego tiene 27 años, desde que inició su vida laboral siempre trabajó en seguridad, entre a Honor y Laurel generalmente hace 5 años, tiempo el cual fue Cebido Estático en Censo Colombia, desde principalmente se ubicó en perfilería y se desempeñó como recepcionista nocturno. Tras largos horas de trabajo Diego se interesó a pensar sobre su futuro en todos los sueños que tiene, uno de ellos era iniciar sus estudios profesionales en Contaduría Pública, sueño que se hizo realidad. Actualmente Diego estudia esta carrera y cursa noveno semestre en la UNN y así mejoró su profesión.

Luego de ver una convocatoria para Auxiliar de Cuentas Por Pagar, Diego se dio al asaltarse y demostrar sus capacidades, tuvo que pasar por un largo proceso con más condiciones, sin embargo fue elegido por sus conocimientos, trayectoria académica y por su gran desempeño laboral. Ahora se desempeña en este cargo desde hace 2 meses y realiza la contabilización de facturas y proveedores.

“Si tuviera que volver por el mundo a pasar por el mismo momento en mi carrera profesional de estudiar me daría 100% y a parte de mi momento de trabajo, seguiré estudiando para seguir creciendo y creciendo dentro de Honor y Laurel”.

Finalmente Diego Fernando informó que se siente agradecido por la oportunidad brindada e invita a todos sus compañeros a capacitarse para sentirse satisfechos, consigo mismos y mejorar su calidad de vida.

¡Te invitamos a promover buenas prácticas ambientales en tu oficina!

Todos podemos contribuir al cuidado y la preservación del medio ambiente de las siguiente manera:

- Apaga la pantalla del computador cuando no lo estás utilizando.
- Imprime en papel reciclado las comunicaciones internas de la compañía.
- Recicla papel, vidrio, plástico o cualquier otro material susceptible a reciclarse.

¡Las futuras generaciones te lo agradecerán!

¡Conoce a nuestros Empleados Destacados de la regional Occidente del II trimestre de 2017!

Con un delicioso almuerzo fueron sorprendidos Luz Amparo Sepúlveda Aguirre, de Tenedores y Jose Andrés Rodríguez Coy, de Grassas en Buga. La celebración se realizó en el restaurante el Guajito, lugar donde los colaboradores se estrecharon con los videos de sus familias y mostraron su amor hacia Honor y Laurel por realizar este tipo de eventos que conlleva a los colaboradores y los motiva a seguir mostrando la mejor de sí mismos.

¡Felicitaciones!



Una meta organizacional con respecto al tema medio ambiental el cual es mitigar el impacto ambiental garantizando un adecuado manejo de los residuos generados durante el desarrollo de las actividades de la compañía, con la finalidad de mejorar continuamente el desempeño ambiental.

Los siguientes son los focos de la compañía en cuanto a la Gestión Ambiental:



En busca del cumplimiento de los objetivos ambientales la empresa ha implementado acciones de mitigación de impactos enmarcados en los programas con sus correspondientes actividades:

Ahorro de agua y Energía: Uso racional del recurso

Gestión de residuos: Adecuada clasificación de residuos:

- **Ordinarios:** (restos de comida, elementos de icopor, , residuos de barrido, papel de cocina, material reciclable sucio)
- **Aprovechables y/o reciclables:** Papel, cartón, empaques y paquetes, vidrio, metal, plásticos, CD, elementos desechables (con un prelavado sencillo), envases tetrapack.
- **Peligrosos:** RAEes (residuos de aparatos eléctricos y electrónicos)

Para verificar el cumplimiento de los diferentes focos se han establecido los siguientes indicadores los cuales nos permiten ver que tan cerca estamos de cumplir con el objetivo establecido:

META: Aprovechar en un 50% los residuos no peligrosos y disponer adecuadamente el 100% de residuos peligrosos generados por las actividades propias de la compañía.

$$\% \text{ Aprovechamiento de Residuos} = \frac{(\text{kg de residuos peligrosos dispuestos})}{(\text{kg de residuos sólidos aprovechables generados})} \times 100$$

$$\% \text{ Disposición de Residuos Peligrosos} = \frac{(\text{kg de residuos peligrosos dispuestos})}{(\text{kg de residuos peligrosos generados})} \times 100$$

Gestión de recursos

Metas del 2017:

Consumo de Energía

Mantener el consumo de energía per-cápita <= de Honor en 2,0 KW-h, Laurel 1,4 y Honor Tecnología 1,2.

Consumo de Agua

Mantener un consumo para Honor de 15 Litros/per cápita, Laurel 2 Litros/per cápita y Honor Tecnología 8 Litros/per cápita

De acuerdo a las metas establecidas anteriormente a continuación se presenta el progreso que ha tenido la compañía:



Es importante resaltar que, aunque estemos cumpliendo en la mayoría de los indicadores, debemos continuar generando estrategias de concientización para así mantener y mejorar nuestros indicadores ambientales.

Debido a la naturaleza del servicio de Seguridad Física con personas, no aplica la implementación de tecnologías amigables con el medio ambiente, ya que aunque nos preocupamos por la salud y bienestar de nuestros colaboradores en sus puestos de trabajo, no contamos con ningún proceso productivo y por lo cual no contamos con ningún tipo de maquinaria específica para la operación.



ANTICORRUPCIÓN

Principio 7:

Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo a los desafíos ambientales.

Principio 8:

Las empresas deben emprender iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9:

Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Honor Servicios de Seguridad Ltda., está comprometida con el comportamiento ético en su actuar con las partes interesadas y solicita de las mismas un compromiso igual, a través de una comunicación abierta, transparente y efectiva con las partes interesadas en la operación y rinde cuentas de manera transparente sobre su gestión económica, ambiental y social. Esto se refleja en:

- Principios y Valores base de su actuar
- Código de ética y conducta firmado por sus colaboradores y proveedores, y socializado con clientes.
- Política de gestión integral
- Línea Ética de denuncias
- Reglamento interno de trabajo
- Análisis de riesgos de sus procesos que incluye el riesgo de corrupción y determinación de medidas de mitigación.

Con el fin de mantener su compromiso con este principio, se tiene proyectado para el año 2018 estructurar un programa de ética y cumplimiento que mida los resultados en este aspecto.